

Frauenförderplan 2006 - 2010

Erfurt 2006

I. Präambel

II. Struktur und Organe der Gleichstellungsarbeit

1. Gleichstellungsbeauftragte/r
2. Beirat für Gleichstellungsfragen

III. Maßnahmen zur Frauenförderung

1. Maßnahmen zum Abbau strukturentingter Nachteile für Frauen
 1. Mitwirkung der Fakultäten
 2. Ausschreibung wissenschaftlicher und wissenschaftsstützender Stellen
 3. Stellenbesetzungsverfahren
2. Förderung, Qualifizierung und Weiterbildung von Frauen
 1. Studentinnen
 2. Wissenschaftlerinnen
 3. Wissenschaftsstützendes Personal
3. Vereinbarkeit von Studium bzw. Berufstätigkeit mit familiären Aufgaben
 1. Studium und Kinder
 2. Berufstätigkeit und Kinder
4. Schutz vor sexueller Belästigung
5. Sprachliche Konventionen
6. Gender Mainstreaming

IV. Anhang

- Hochschulspezifische Ist-Analyse
 1. Studierende
 - 1.1 Eingeschriebene Studierende
 - 1.2 Als Zweithörer zugelassene Studierende
 - 1.3 Promotionsstudium
 2. Wissenschaftliches Personal der Fakultäten
 - 2.1 Professorinnen und Professoren
 - 2.2.1 C4/W3- und C3/W2-Professuren
 - 2.2.1.1 W1-Juniorprofessuren, C2-Professuren
 - 2.2 Wissenschaftlicher Mittelbau
 - 2.2.1 Gesamt (alle Fakultäten)
 - 2.2.2 Nach Fakultäten:
 - 2.2.2.1 Erziehungswissenschaftliche Fakultät
 - 2.2.2.2 Philosophische Fakultät
 - 2.2.2.3 Staatswissenschaftliche Fakultät
 - 2.2.2.4 Katholisch-Theologische Fakultät
 - 2.2.2.5 Max-Weber-Kolleg
 - 2.2.2.6 Sprachenzentrum

3. Wissenschaftsstützendes Personal

3.1 Gesamt

3.2 Aufschlüsselungen des wissenschaftsstützenden Personals nach Diensten und Vergütungsgruppen:

3.2.1 Technischer Dienst: (technische Angestellte, Angestellte in technischen Berufen (z. B. aus ZKI, Rechenzentrum), Fotograf/innen, Angestellte im fernmeldetechnischen Dienst u. ä.)

3.2.2 Technischer Dienst mit besonderen Aufgaben: (Meister/in)

3.2.3 Schreibdienst: (Angestellte im Schreibdienst, Fremdsprachensekretäre/innen) (aus Fakultäten)

3.2.4 Verwaltungs- und Bibliotheksdienst: (Laufbahnbeamte) (einfacher Dienst, mittlerer, gehobener, höherer Dienst) einschließlich ZKI

3.2.5 Verwaltungs- und Bibliotheksdienst: (Angestellte) (vergleichbar einfach, mittlerer, gehobener, höherer Dienst) einschließlich ZKI

3.2.6 Auszubildende

3.2.7 Lohnempfänger/innen (Hilfsarbeiter/innen, Fahrer/innen, Handwerker/innen, Mechaniker/innen), Arbeiter/innen

4. Kinderbetreuung

Frauenförderplan der Universität Erfurt 2006 - 2010

Gemäß § 4 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes (Thür. GleichG) v. 03. November 1998 (GVBl. S.309) in Verbindung mit § 4 Abs. 3 und § 81 des Thüringer Hochschulgesetzes (Thür.HG) in der Fassung v. 09. Juni 1999 (GVBl. S. 331), zuletzt geändert durch Art. 49 des Gesetzes v. 24. Oktober 2001 (GVBl. S 265) und in Verbindung mit § 9, Abs. 1 der Grundordnung der Universität Erfurt erlässt die Universität Erfurt den Frauenförderplan 2006-2010; der Senat der Universität Erfurt hat den Frauenförderplan am 19. Juli 2006 beschlossen. Der Frauenförderplan ist vom Thüringer Kultusministerium mit Schreiben vom ... 2006 genehmigt worden.

I. Präambel

(1) Das Thüringer Gleichstellungsgesetz, welches am 3. November 1998 in Kraft getreten ist, fordert jede personalführende Dienststelle - also auch die Universitäten - auf, Frauenförderpläne zu erstellen (§ 4 ThürGleichG). Damit überträgt der Gesetzgeber den Universitäten die Verantwortung, Benachteiligungen zu beseitigen und die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und zu sichern.

(2) Der Frauenförderplan hat zum Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen (Vergütungsgruppen und Funktionsebenen) der öffentlichen Institutionen sichtbar zu machen und geeignete Maßnahmen mit qualitativen Zielvorstellungen zur Erhöhung des Frauenanteils in diesen Bereichen zu entwickeln und umzusetzen.

(3) Der Frauenförderplan bezieht sich auf alle Frauen in Studium, Forschung, Lehre, Technik und Verwaltung, die an der Universität Erfurt tätig sind.

(4) Der Senat der Universität Erfurt fordert alle Organe, Gremien, Einrichtungen und Einzelpersonen sowie die Verwaltung auf, an der Umsetzung dieses Frauenförderplans zusammen mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten und dem Beirat für Gleichstellungsfragen konstruktiv mitzuwirken.

(5) Der vom Senat verabschiedete Frauenförderplan wird universitätsintern veröffentlicht.

II. Struktur und Organe der Gleichstellungsarbeit

1. Gleichstellungsbeauftragte/r

Die/Der Gleichstellungsbeauftragte/r berät die zuständigen Organe und Gremien dahingehend, Nachteile für Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und sonstigem weiblichem Personal an der Universität zu beseitigen und die verfassungsrechtlich gebotene Chancengleichheit und Gleichstellung von Frau und Mann herzustellen.

(1) Wahl und Amtsdauer

Die/Der Gleichstellungsbeauftragte/r und deren/dessen Stellvertreter/in werden vom Senat auf Vorschlag des Beirats für Gleichstellungsfragen aus der Gruppe der Hochschullehrer/innen oder der Akademischen Mitarbeiter/innen für zwei Jahre gewählt. Die Wiederwahl ist zulässig. Zur Ausübung des Amtes wird die/der Gleichstellungsbeauftragte angemessen von ihren/seinen sonstigen Dienstaufgaben für 25% Semesterwochenstunden entlastet. Die wirksame Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben wird durch die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln in angemessenem Umfang gewährleistet (vgl. § 15 Abs. 3 u. 4 GO): II.1.(5).

(2) Recht auf Information

In allen Angelegenheiten, die die spezifischen Belange von Frauen in der Hochschule berühren können, insbesondere bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten, haben die Gremien und Organe der Hochschule die/den Gleichstellungsbeauftragte/n analog dem Personalrat zu informieren, dass deren Anregungen, Vorschläge und Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Soweit dies zur Wahrnehmung dieser Aufgaben erforderlich ist, hat sie/er das Recht auf Akteneinsicht.

(3) Teilnahme an Gremien

Die/Der Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, mindestens mit Antrags- und Rederecht an Sitzungen der folgenden Gremien teilzunehmen: Senat, Erweiterter Senat, Verwaltungsrat, Kuratorium, Fakultätsräte und Berufungskommissionen. Sie/Er ist berechtigt, Stellungnahmen abzugeben. Diese sind den Unterlagen an alle zuständigen Stellen beizufügen. Sie/Er kann mit beratender Stimme an Sitzungen von beratenden Kommissionen und Ausschüssen teilnehmen. Bei Sitzungen der Vergabekommission von Stipendien hat sie/er Stimmrecht. Die/Der Gleichstellungsbeauftragte ist über jede Angelegenheit, die einen Bezug zu ihrer/seiner Aufgabenstellung aufweist, rechtzeitig zu unterrichten. In Angelegenheiten ihres/seines Aufgabenbereiches ist sie/er wie ein Mitglied der Gremien zu laden und zu informieren.

(4) Stellvertretungsregelung

Die/Der Gleichstellungsbeauftragte kann sich in allen Gremien durch die/den stellvertretende/n Gleichstellungsbeauftragte/n als auch von den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten vertreten lassen und die Wahrnehmung ihrer/seiner Aufgaben an diese/n delegieren. Sie/Er kann in Gremien und Kommissionen auch eine Vertrauensperson entsenden und sich von dieser vertreten lassen. Diese wird von der/dem Gleichstellungsbeauftragten in Abstimmung mit den Gremien benannt.

(5) Ausstattung

Für die wirksame Erfüllung der Aufgaben der/des Gleichstellungsbeauftragten werden Mindeststandards hinsichtlich der Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln vom Verwaltungsrat festgelegt.

(6) Berichtspflicht

Die/der Gleichstellungsbeauftragte berichtet einmal jährlich dem Senat über ihre/seine Arbeit und nimmt zum Bericht des Präsidenten im Erweiterten Senat Stellung. Der Bericht des Präsidenten soll der/dem Gleichstellungsbeauftragten für die Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben vorher zugesandt werden.

2. Beirat für Gleichstellungsfragen

Der Beirat für Gleichstellungsfragen ist ein Gremium der Universität mit beratender Funktion. Er wirkt auf die verfassungsrechtlich gebotene Chancengleichheit von Frauen an der Universität Erfurt hin.

Zusammensetzung, Einsetzung und Amtszeit

Dem Beirat für Gleichstellungsfragen gehören jeweils zwei Hochschullehrer/innen, zwei Angehörige des wissenschaftlichen Personals, zwei Angehörige des wissenschaftsstützenden Personals und zwei Studierende sowie deren Stellvertreter/innen an. Das Gremium sollte zu mindestens 50% weiblich besetzt werden. Den Vorsitz führt die/der Gleichstellungsbeauftragte der Universität.

Die Mitglieder des Beirats werden innerhalb der jeweiligen Gruppe parallel zu den Wahlen zum Erweiterten Senat gewählt. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre. Die Wiederwahl ist zulässig. (vgl. § 15 Abs. 5 GO)

III. Maßnahmen zur Frauenförderung

Der Frauenförderplan enthält Maßnahmen zum Abbau struktureller Nachteile für Frauen sowie Maßnahmen zur Förderung, Qualifizierung und Weiterbildung der weiblichen Universitätsangehörigen. Das Präsidium, die Dekanate sowie die zentrale Verwaltung stellen die notwendigen Informationen und das statistische Material entsprechend den Vorgaben der/des Gleichstellungsbeauftragten jeweils in einem Abstand von zwei Jahren zur Verfügung.

(1) Modalitäten der Erstellung

Der Entwurf des Frauenförderplans wird unter frühzeitiger Mitwirkung der/des Gleichstellungsbeauftragten und des Beirats für Gleichstellungsfragen jeweils für vier Jahre von der Universität erstellt. Nach jeweils zwei Jahren ist der Frauenförderplan der aktuellen Entwicklung anzupassen (§ 4 ThürGleichG). Der Frauenförderplan wird vom Senat verabschiedet.

(2) Berichtspflicht

Die/Der Präsident/in berichtet einmal jährlich dem Erweiterten Senat und die/der Gleichstellungsbeauftragte dem Senat sowie beide alle vier Jahre dem Land über die Wirksamkeit sämtlicher im Frauenförderplan festgehaltenen Maßnahmen und die Umsetzung der Zielvorgaben. Im jährlichen Rechenschaftsbericht legt die/der Präsident/in für die einzelnen Fakultäten dar, welche Fortschritte in Bezug auf die Erhöhung des Anteils von Frauen bei den Stellenbesetzungen erreicht wurden. Bei negativer Entwicklung kann der Senat auf Anregung der/des Gleichstellungsbeauftragten die/den Dekan/in um einen Bericht bitten.

(3) Anreizsystem

Die/Der Präsident/in erarbeitet in Abstimmung mit dem Beirat für Gleichstellungsfragen, der/dem Kanzler/in und den Fakultäten ein Anreizsystem, das die Fakultäten und das Max-Weber-Kolleg, die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten sowie die Professuren für ihre gezielte Frauenförderung auszeichnet. Das Anreizsystem ist mit der leistungsbezogenen Mittelvergabe der Universität zu koordinieren. Es wird vom Verwaltungsrat verabschiedet.

1. Maßnahmen zum Abbau struktureller Nachteile für Frauen

1.1. Mitwirkung der Fakultäten

Frauenförderung muss vor allem auf Fakultätsebene ansetzen. Den Fakultäten obliegt die Entwicklung und Anwendung geeigneter Maßnahmen mit dem Ziel, den Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal zu erhöhen bzw. die Situation von Frauen zu verbessern. Sie berichten dem Senat über die Umsetzung im Zusammenhang mit dem Jahresbericht der/des Gleichstellungsbeauftragten der Universität.

Auf der Basis gleicher Qualifikation wird angestrebt:

- (1) die Vergabe von **Stipendien** für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen nach ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Anträge zu richten.
- (2) **Stellen mit der Möglichkeit der Promotion** mindestens entsprechend dem bundesweiten (bzw. dem universitätsinternen, sofern dieser höher ist) Anteil der Absolventinnen einer Studienrichtung an Frauen zu vergeben. Bei Promotionsvorhaben sollen Frauen vermehrt über solche Stellen in die Universität eingebunden werden.
- (3) akademische Mitarbeiterstellen und **andere Stellen mit der Möglichkeit der Habilitation** mindestens entsprechend dem bundesweiten Anteil der von Wissenschaftlerinnen abgeschlossenen Promotionen einer Studienrichtung an Frauen zu vergeben.
- (4) Professuren mindestens entsprechend dem bundesweiten Anteil der weiblichen Habilitierten einer Studienrichtung an Frauen vergeben werden.

1.2. Ausschreibung wissenschaftlicher und wissenschaftsstützender Stellen

- (1) Sämtliche von der Universität verwalteten Stellen werden mindestens universitätsintern und für beide Geschlechter oder geschlechtsneutral ausgeschrieben. Der Satz „Die Universität Erfurt strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre an. Sie fordert daher qualifizierte Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf.“ ist dem Ausschreibungstext hinzuzufügen. Geeignete Kandidatinnen sind gegebenenfalls auf die Ausschreibung aufmerksam zu machen. Auch studentische Hilfskraftstellen sollen fakultätsintern bekannt gemacht werden.

(2) Die/Der Gleichstellungsbeauftragte wird rechtzeitig über jede freiwerdende Stelle informiert. Sie/Er hat das Recht auf Beteiligung bei allen Stellenausschreibungen, auf Einsicht in sämtliche Bewerbungsunterlagen sowie auf Stellungnahme zu Professuren. Sie/Er wird zu Sitzungen von Berufungskommissionen und anderen Auswahlkommissionen rechtzeitig eingeladen. Im Falle der Nichtteilnahme an einer Berufungskommission wird die/der Gleichstellungsbeauftragte über den Verlauf des Verfahrens und über den Anteil der Bewerberinnen und Bewerber informiert.

1.3. Stellenbesetzungsverfahren

a) allgemeine Regelungen

(1) Zu Auswahlgesprächen bzw. zum Vortrag werden Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen eingeladen, soweit sie die in der Stellenausschreibung geforderten Qualifikationen besitzen. Zudem wird von Seiten der Universität den Bewerberinnen und Bewerbern deutlich gemacht, dass Zeiten der Kindererziehung als Zeiten „sozialer Qualifikation“ gelten und kein Nachteil für die Bewerbung darstellen. Bei Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen Frauen nach dem Stand der Erhebungen erheblich unterrepräsentiert sind, sowie in Berufungsverfahren sollen nach Möglichkeit alle Bewerberinnen zum Vortrag eingeladen werden, soweit sie die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen, mindestens aber sollen 50 % der Einzuladenden Frauen sein. Für den Fall, dass nicht die notwendige Anzahl von Frauen zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird, ist der/dem Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich eine Begründung zuzuleiten.

(2) Die/Der Gleichstellungsbeauftragte wird per schriftlichen Bericht über Verlauf und Ergebnis eines Stellenbesetzungsverfahrens zu einer Professur informiert und nimmt abschließend dazu Stellung.

(3) Die Senatsberichterstatter/innen werden gebeten, in den Berufungskommissionen auf die Umsetzung der Frauenfördermaßnahmen zu achten und dem Senat in ihrer Stellungnahme darüber zu berichten. Die Stellungnahme der/des Gleichstellungsbeauftragten zu einem Berufungsverfahren ist den Senatsmitgliedern zusammen mit dem Abschlußbericht zu diesem Berufungsverfahren vorzulegen.

(4) Können bei Stellenbesetzungsverfahren Bewerberinnen nicht berücksichtigt werden, weil sie vorgeschriebene Altersgrenzen überschreiten, soll die Universität von Ausnahmeregelungen Gebrauch machen, wenn die Überschreitung durch Wahrnehmung familiärer Pflichten verursacht wurde.

b) Besetzung von Professuren

(1) In jeder Berufungskommission soll mindestens ein stimmberechtigtes Mitglied aus jeder Statusgruppe (Professoren, Mittelbau, Studierende) weiblich sein.

(2) Wird eine Frau im Anschluss an den Vortrag nicht berücksichtigt, so ist dies schriftlich zu begründen. Die Fakultäten bemühen sich darum, vermehrt Gutachterinnen zu beauftragen.

(3) Der Senat fordert die Fakultäten auf, Frauen verstärkt als Gastprofessorinnen und Gastdozentinnen einzuladen sowie für Lehraufträge und Vertretungen vermehrt Frauen zu gewinnen.

2. Förderung, Qualifizierung und Weiterbildung von Frauen

2.1. Studentinnen

(1) Auf gesamtuniversitärer wie auf Fakultätsebene sollen die verantwortlichen Institutionen (z.B. Abteilung Studium und Lehre, Internationales Büro, Beirat für Gleichstellungsfragen) eine Beratung anbieten, die gezielt auf die Belange von Studentinnen eingeht. Dazu gehört die Beratung über Studium, Stipendien und die Planung einer wissenschaftlichen Laufbahn. Frauen sollen zu qualifizierenden Abschlüssen ermuntert werden, die eine Karriere innerhalb und außerhalb der Universität ermöglichen. Die Universität bietet gezielte Weiterbildungsmaßnahmen für Studentinnen und Mitarbeiterinnen an (z. B. im Studium Fundamentale, Bewerbungstraining).

(2) Qualifizierte Studentinnen sollen von den Lehrenden gezielt zur Promotion und zur Bewerbung um geeignete Stellen ermuntert werden.

(3) Schülerinnen sollen bereits bei der Entscheidung für ein Studium speziell beraten werden. Es soll hierbei besonderer Wert auf die Motivierung für Fächer mit bisher geringerem Frauenanteil gelegt werden. Daher soll gesorgt werden für:

- Informationen in den Oberstufenklassen (ggf. in Kooperation mit dem Arbeitsamt)
- Orientierungskurse an der Hochschule
- Informationsveranstaltungen wie z. B. „Frauen an der Universität“ am Hochschulinformationstag (HIT) u. a.

2.2. Wissenschaftlerinnen

(1) Dem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs soll Beratung über die Möglichkeit von Stipendien und Auslandsaufenthalten sowie über die Förderung von Kongressteilnahmen angeboten werden.

(2) Die Universität Erfurt unterstützt die Forderung nach Einrichtung von zusätzlichen Frauenförderprogrammen für Doktorandinnen und Habilitandinnen in Form von sozialversicherungspflichtigen Stellenprogrammen mit angemessenen Laufzeiten.

(3) Die Universität unterstützt das Weiterbildungsprogramm für Nachwuchswissenschaftler/innen „Hochschuldidaktische Initiative für Thüringen“, welches auch spezifische Angebote für weiblichen Wissenschaftlernachwuchs vorsieht.

2.3. Wissenschaftsstützendes Personal („Sonstiges Personal“)

(1) Die Universität erstellt eine umfangreiche Ist-Analyse, aus der der Anteil von Frauen am gesamten Personalbestand in den Bereichen Verwaltung, Bibliothek und Technik hervorgeht, aufgeschlüsselt nach den verschiedenen Lohn- bzw. Gehaltsgruppen, insbesondere auf der Ebene der Führungs- und Funktionsstellen. Erfasst werden sollen auch die Wahrnehmung von Teilzeitregelungen, Beurlaubungen, Beförderungen, die Teilnahme an Weiterbildungen und Telearbeit.

(2) Die Universität strebt einen erhöhten Frauenanteil vor allem ab der Besoldungsgruppe A 12 und der Vergütungsgruppe BAT-O IVa an.

(3) Stellenbewerberinnen und Frauen, die Anträge auf Beförderung, Fortbildung, Teilzeitarbeit oder Telearbeit gestellt haben, können um die Teilnahme der/des Gleichstellungsbeauftragten an dem entsprechenden Vorgang bitten.

3. Vereinbarkeit von Studium bzw. Berufstätigkeit mit familiären Aufgaben

Die Universität wirkt im Rahmen des Audit „Familiengerechte Hochschule“ sowie in Zusammenarbeit mit anderen Stellen darauf hin, dass Einrichtungen zur Kinderbetreuung mit ausreichenden Plätzen geschaffen bzw. ausgebaut werden. Die Öffnungszeiten dieser Einrichtungen sollten so flexibel gestaltet sein, dass sie den Bedürfnissen der an der Universität Studierenden und Beschäftigten gerecht werden.

3.1. Studium und Kinder

(1) Die Prüfungsordnungen der Universität Erfurt müssen die Inanspruchnahme der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes sowie Fristen für die Gewährung von Erziehungsurlaub ermöglichen.

(2) In die Studien- und Prüfungsordnungen sollen Regelungen aufgenommen werden, die es Studierenden mit Kindern unter sechs Jahren erlauben, Prüfungs- und Studienzeiträume zu strecken.

(3) Die Universität Erfurt wirkt darauf hin, dass das Studiensystem der Universität Erfurt mit den Bafög-Regelungen abgeglichen wird und dass Stipendien durch Erziehungsurlaub unterbrochen und auch als Teilzeitstipendien vergeben werden können.

3.2. Berufstätigkeit und Kinder

(1) Die Beschäftigung der Angestellten und Beamtinnen/Beamten der Universität wird im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten und laut Zielvereinbarungen des Audit „Familiengerechte Hochschule“ so gestaltet, dass Familie und Berufstätigkeit ohne Nachteile für die betroffenen Personen zu vereinbaren sind. Teilzeitbeschäftigte werden die gleichen Aufstiegschancen und der gleiche Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen wie Vollzeitbeschäftigten geboten.

(2) Dem ThürGleichG (§ 9) entsprechend ist den Erziehenden die Möglichkeit zur flexibleren Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu geben. Analoges gilt für Personen, denen die Pflege von Angehörigen obliegt. Die Einrichtung von Telearbeitsplätzen wird durch die Universität gefördert.

(3) Bei Beurlaubung einer beschäftigten Person aus familiären Gründen sollen, soweit der Haushalt es zulässt, sofort Mittel für eine Vertretung zur Verfügung gestellt werden.

(4) Beurlaubte werden darauf hingewiesen, dass die Möglichkeit besteht, in Zeiten der Beurlaubung, je nach Beschäftigungsbereich Fortbildungen zu besuchen, Lehraufträge zu übernehmen oder Projekte zu betreuen. Es soll dem wissenschaftlichen Personal ermöglicht werden, während einer Beurlaubung Zugang zu den Forschungseinrichtungen zu erhalten, soweit dies versicherungsrechtlich möglich ist als auch die im Rahmen von Kontakthalteprogrammen angebotenen Maßnahmen zu nutzen.

4. Schutz vor sexueller Belästigung

Definition: Sexuelle Belästigungen sind unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche und Körperkontakte sowie sexuell abfällige und abwertende Bemerkungen, Gesten und Darstellungen, die die betroffene Person beleidigen, erniedrigen und belästigen.

(1) Die Dienstvorgesetzten haben die Beschäftigten und Studierenden vor sexueller Belästigung an der Universität zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Da der Schutz der Studentinnen im Beschäftigungsschutzgesetz nicht eingeschlossen ist, beschließt der Senat auf Vorschlag des Beirats für Gleichstellungsfragen Richtlinien zum Schutz von Frauen vor sexueller Belästigung analog zu den Bestimmungen im Beschäftigtenschutzgesetz.

(2) Bei Bekannt werden von Fällen sexueller Belästigung am Studien- bzw. Arbeitsplatz werden rechtliche und disziplinarische Maßnahmen geprüft und gegebenenfalls ergriffen. Es wird sichergestellt, dass belästigte Frauen eine qualifizierte Beratung erhalten, so sie dies wünschen.

(3) Die/Der Gleichstellungsbeauftragte wird bei Bekannt werden von Vorwürfen sexueller Belästigung umgehend informiert, es sei denn, die Betroffene spricht sich ausdrücklich dagegen aus, zumindest aber wird sie/er unter Wahrung der Anonymität aller Beteiligten über den Vorwurf unterrichtet.

(4) Die Verbreitung pornographischer oder sexistischer Darstellungen und Texte in den öffentlichen Gebäuden sowie die Nutzung, das Kopieren, die Anwendung und die Verbreitung pornographischer oder sexistischer Computerprogramme, Darstellungen oder Texte durch universitäre Computereinrichtungen ist - sofern sie nicht Forschungs- oder Lehrzwecken dienen - in Haus- und Benutzerordnungen zu untersagen und gegebenenfalls mit Ausschluss von der Einrichtung zu sanktionieren.

(5) Die/Der Gleichstellungsbeauftragte überprüft das Universitätsgelände auf mögliche Gefahrenpunkte für Frauen (z. B. Beleuchtung in den Abendstunden), so dass von Seiten der Verwaltung gegebenenfalls Abhilfe geschaffen werden kann.

5. Sprachliche Konventionen

(1) Im allgemeinen Schriftverkehr, in Formularen sowie in allgemeinen Veröffentlichungen der Universität werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen (z. B. „Studierende“) oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet. In Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie in Studien- und Prüfungsordnungen wird eine generelle Gleichstellungsformel verwendet.

(2) Akademische Grade aufgrund einer bestandenen Hochschulprüfung werden an Frauen in weiblicher Sprachform verliehen, sofern die Verleihung in männlicher Sprachform nicht ausdrücklich gewünscht wird.

6. Gender Mainstreaming

Die/Der Gleichstellungsbeauftragte und der Gleichstellungsbeirat fordern und unterstützen die Einführung von Gender Mainstreaming in der Hochschulverwaltung. Ziel ist es, den Ansatz und die Strategie des Gender Mainstreaming in der Hochschule zu verankern, dass langfristig die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht wird. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen Vorschlägen und Entscheidungen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten.

Maßnahmen:

- Verankerung von Gender Mainstreaming im Leitbild der Universität,
- Verpflichtung zu Gender Mainstreaming in den Zielvereinbarungen.

IV. Anhang: Datenmaterial

Hochschulspezifische Ist-Analyse

Die folgende Analyse des Ist-Zustands hinsichtlich des Frauenanteils an der Universität Erfurt trägt der hochschulspezifischen Situation Rechnung (Stand: April/Mai 2006 und Personalabteilung 01.12.05, soweit nicht anders angegeben).

1. Studierende der Universität Erfurt im Sommersemester 2006

In der Universität Erfurt sind fast alle Studiengänge fakultätsübergreifend angelegt. Eine Zuordnung der Studierenden zu den Fakultäten in Zahlen ist nicht sinnvoll, da sie die Situation nicht abbilden würde. Es erfolgt deshalb eine Analyse nach Studiengängen. Die Analyse zeigt den nach wie vor hohen Frauenanteil unter den Studierenden an der Universität Erfurt, besonders im Bereich der Lehramtsstudiengänge.

1.1 Eingeschriebene Studierende^{1,2}

3626 Studierende sind als Haupthörer eingeschrieben, davon sind 2666 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 73,52 %. Im Vergleich zum Erhebungszeitraum von 2004 ist zwar der Anteil der Studierenden um 7,37 % gestiegen, dennoch hat sich der Anteil der Frauen von 74,50 % um 0,98 % auf 73,52 % verringert.

Der Frauenanteil bei den eingeschriebenen Promotionsstudierenden ist im Vergleich zum Erhebungszeitraum von 2004 um 5,25 % gestiegen.

Studiengang/Abschluss	Studierende	davon Frauen	Frauenanteil
Promotion, Abschlussprüfung vorausgesetzt	178	106	59,55 %
Diplom	136	71	52,21 %
Staatsexamen, Lehramt Grundschule	349	315	90,26 %
Staatsexamen, Lehramt Regelschule	87	55	63,22 %
Staatsexamen, Lehramt Förderschule	268	235	87,69 %
Staatsexamen, Lehramt Berufsschule	3	1	33,33 %
Bachelor (Baccalaureus)	2179	1589	72,92 %
Master (Magister), Abschlussprüfung vorausgesetzt	349	237	67,91 %
Hochschul-Zertifikat	2	0	0,00 %
Sonstiger Abschluss mit Zeugnis/Zertifikat	17	11	64,71 %
keine Abschlussprüfung möglich bzw. angestrebt	58	46	79,31 %

1.2 Als Zweithörer zugelassene Studierende

139 Studierende sind an der Universität zur Realisierung ihres Ausbildungszieles als Zweithörer zugelassen, davon 68 Frauen = 49,00 %. Dies bedeutet einen Rückgang des Frauenanteils im Vergleich zum Erhebungszeitraum von 2004 von 57,00 % um 8,00 % auf 49,00 %. Dazu nachfolgende Übersicht:

Studiengang/Abschluss	Studierende	davon Frauen	Frauenanteil
Diplom	4	2	50,00 %
Staatsexamen, Lehramt Regelschulen	3	1	33,33 %
Staatsexamen, Lehramt Gymnasien	13	8	61,54 %
Staatsexamen, Lehramt Berufsschule	61	19	31,15 %
Bachelor (Baccalaureus)	53	35	66,04 %
Master (Magister), Abschlussprüfung voraus-Gesetzt	2	0	0,00 %
Sprachkurs	3	3	100 %

1.3 Promotionsstudium³

Die Zahl der Doktorandinnen und Doktoranden ist in den vergangenen zwei Jahren von 127 auf 178 gestiegen. Der Frauenanteil unter den eingeschriebenen Promotionsstudierenden ist nach wie vor an der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät am höchsten. Er betrug im SS 2004 76,70 %, im SS 2006 liegt er bei 75,51 %. In der Philosophischen Fakultät ist der Prozentsatz der Doktorandinnen von 59,60 % auf 60,29 % gestiegen. Die Staatswissenschaftliche Fakultät hatte im SS 2004 einen Frauenanteil von 20,00 %. Dieser stieg im SS 2006 um 6,67 % auf 26,67 %. Im Max-Weber-Kolleg stieg der Frauenanteil unter den Doktoranden von 54,60 % im SS 2004 auf 58,33 % im SS 2006.

Fakultät	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
Philosophische Fakultät	68	41	60,29 %
Staatswissenschaftliche Fakultät	15	4	26,67 %
Erziehungswissenschaftliche Fakultät	49	37	75,51 %
Katholisch-Theologische Fakultät	34	17	50,00 %
Max-Weber-Kolleg	12	7	58,33 %

2. Wissenschaftliches Personal der Fakultäten

2.1 Professorinnen und Professoren⁴

Nach den vorliegenden Zahlen (Zeitraum April/Mai 2006, Stellenbesetzung in Köpfen) liegt der Frauenanteil an allen Professuren der Universität Erfurt insgesamt betrachtet über dem Bundesdurchschnitt.

Aufgrund der geringen Zahl von Professuren an der Universität Erfurt insgesamt führt bereits eine Neubesetzung zu großen Veränderungen des prozentualen Frauenanteils – dies sollte bei der Interpretation der Zahlen stets berücksichtigt werden.

Zu den einzelnen Fakultäten:

Sowohl in der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät als auch in der Philosophischen Fakultät sind im Vergleich zum Berichtszeitraum von 2004 jeweils 4 bzw. 1 C4/W3-Professuren zusätzlich besetzt worden. Der Frauenanteil in der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät konnte somit in der C4/W3-Gruppe von 12,5 % im Jahr 2004 auf 25,0 % erhöht werden. Der Frauenanteil bei den C4/W3-Professuren in der Philosophischen Fakultät wurde nicht erhöht. In der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät haben sich die C3/W2-Professuren gegenüber dem Jahr 2004 um 4 Stellen verringert, in der Philosophischen Fakultät um 1 Stelle, wodurch sich eine automatische Erhöhung des Frauenanteils ergibt.

Der Frauenanteil unter den Professoren konnte bei der Staatswissenschaftlichen Fakultät deutlich erhöht werden: derzeit beträgt der Frauenanteil an den C4/W3 und C3/W2-Professuren 22,73 %. (2004: 8,7 %). Jedoch lässt sich in der Professorengruppe (noch immer und wie in allen Fakultäten) eine vertikale Segregation feststellen: Frauen sind in der höchsten Besoldungsgruppe C4/W3 bei der Staatswissenschaftlichen Fakultät nur zu 17,65 % vertreten; in der Gruppe C3/W2 beträgt ihr Anteil hingegen 40,00 % (2004: 0,00 %).

Auch die Katholisch-Theologische Fakultät hat ihren Frauenanteil erhöht, von 0,00 % (2004) auf 10,00 % in der C4/W3-Gruppe, bei den C3/W2-Professuren konnte eine weitere Professur mit einer Frau besetzt werden, somit bleibt hier der Frauenanteil bei 100,00 %. Insgesamt ergibt sich für die Katholisch-Theologische Fakultät eine Erhöhung des Frauenanteils um 17,27 % auf 27,27 %, das heißt, dass die zwei neuen Stellen jeweils mit Frauen besetzt wurden.

Seit dem Berichtszeitraum von 2004 sind am Max-Weber-Kolleg insgesamt zwei Professuren neu besetzt worden. Allerdings wurden keine Wissenschaftlerinnen eingestellt, was einen Frauenanteil in dieser Fakultät von 0,00 % ausmacht. Im Jahr 2004 betrug der Frauenanteil hingegen 20,00 % (1 von 5 Professuren).

Fazit: Der Frauenanteil an den C4/W3 und C3/W2-Professoren an der Universität Erfurt ist seit der letzten Berichterstattung aus dem Jahr 2004 angestiegen: von insgesamt 14,00 % (14 von 100 Professurenstellen) auf 19,61 % (20 von 102 Professurenstellen) und liegt gleichzeitig über dem bundesdeutschen Durchschnitt.

Es lässt sich dennoch das Muster der vertikalen Segregation feststellen: je höher die Position und die damit verbundene Besoldungs- bzw. Gehaltsgruppe, desto geringer ist der Anteil der Frauen.

W1-Professuren (Juniorprofessuren) wurden von der allgemeinen Statistik bundesweit erstmalig im Jahr 2002 erhoben. Im Bundesdurchschnitt⁵ betrug der Frauenanteil an W1-Professuren 2002: 32,4 % und im Jahr 2003: 31,2 %. An der Universität Erfurt beträgt der aktuelle Frauenanteil bei den W1-Professuren 37,50 % (3 von 8 Professurenstellen).

2.1.1 C4/W3- und C3/W2-Professuren⁶

Fakultät	C4/W 3			C3/W 2			Professuren gesamt		
	gesamt	davon Frauen	Frauen-anteil	Gesamt	davon Frauen	Frauen-anteil	gesamt	davon Frauen	Frauen-anteil
Erziehungswissensch. Fakultät	12	3 ¹	25,00 %	15	5	33,33 %	27	8	29,63 %
Philosophische Fakultät	23	3	13,00 %	12	1	8,00 %	35	4	11,42 %
Staatswissensch. Fakultät	17 ²	3 ³	17,65 %	5 ⁴	2 ⁴	40,00 %	22	5	22,73 %
Kath.-Theolog. Fakultät	9	1	10,00 %	2	2	100 %	11	3	27,27 %
Max-Weber-Kolleg	5	0	0,00 %	2	0	0,00 %	7 ⁵	0	0,00 %
Insgesamt	66	10	15,15%	36	10	27,77%	102	20	19,61%

¹ davon 2 Vertretungsprofessorinnen

² davon 3 Vertretungsprofessor/innen

³ davon 1 Vertretungsprofessorin

⁴ davon 1 Vertretungsprofessorin

⁵ davon 1 Präsident und 1 Stiftungsprofessor

2.1.2 W1-Juniorprofessuren, C2-Professuren

Fakultät	W 1			C 2 unbefristet			Professuren gesamt		
	gesamt	davon Frauen	Frauen-anteil	Gesamt	davon Frauen	Frauen-anteil	gesamt	davon Frauen	Frauen-anteil
Erziehungswissensch. Fakultät	1	1	100 %	0	0	0,00 %	1	1	100 %
Philosophische Fakultät	1	0	0,00 %	1	0	0,00 %	2	0	0,00 %
Staatswissensch. Fakultät	4	1	25,00 %	0	0	0,00 %	4	1	25,00 %
Kath.-Theolog. Fakultät	0	0	0,00 %	0	0	0,00 %	0	0	0,00 %
Max-Weber-Kolleg	1	1	100 %	0	0	0,00 %	1	1	100 %
ZLB	1	0	0,00 %	0	0	0,00 %	1	0	0,00 %
Fakultäten gesamt	8	3	37,50 %	1	0	0,00 %	9	3	33,33 %

2.2 Wissenschaftlicher Mittelbau⁷

Beim wissenschaftlichen Mittelbau sind insbesondere die Qualifikationsstellen (d.h. die befristeten Stellen) von Interesse, weil nur durch diese eine aktive Frauenförderung betrieben werden kann.

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal insgesamt ist im Zeitverlauf ebenfalls angestiegen (von 38,55 % auf 54,11 %). Allerdings haben sich zwar die besetzten Stellen von 179 im Jahr 2004 um 2,5 Stellen auf 176,5 Stellen verringert, dennoch konnte der Frauenanteil insgesamt erhöht werden (von 69 durch Frauen besetzte Stellen auf 95,5 Stellen).

Abhängig von der Stellenart gestaltet sich die Entwicklung jedoch unterschiedlich. Bei den befristeten C2-Stellen hat sich gegenüber 2004 keine Veränderung ergeben. Bei den C1-Stellen ergibt sich eine Erhöhung des Frauenanteils von 18,40 % auf 36,84 % durch die Verringerung der Stellen insgesamt. Es hat sich zudem der Frauenanteil bei den C1-Stellen von 9 auf 7 durch eine Frau besetzte Stelle verringert.

Bei den BAT-IIa-Stellen konnte der Frauenanteil weiter erhöht werden. Derzeit sind insgesamt 47,37 % der Stelleninhaberinnen einer BAT-IIa-Stelle in Vollzeit (2004: 42,80 %) und 64,58 % besetzen eine BAT-IIa-Stelle in Teilzeit (2004: 53,10 %).

Zu den einzelnen Fakultäten:

In der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät hat sich der Frauenanteil von 51,61 % auf 57,14 % erhöht. (Insgesamt haben sich die besetzten Stellen zwar um 2,5 Stellen verringert, dennoch wurden zwei weitere Stellen mit Frauen besetzt.)

Die Philosophische Fakultät konnte ebenfalls ihren Frauenanteil von 44,89 % im Jahr 2004 auf 50,00 % im aktuellen Berichtszeitraum erhöhen.

Auch bei der Staatswissenschaftlichen Fakultät hat sich der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhöht und liegt über dem bundesdeutschen Durchschnitt. Auch hier zeigt die Analyse, dass in der Tendenz mit steigender Dienstposition und Vergütung der Frauenanteil abnimmt.

Mit Ausnahme des Verwaltungsbereiches ist bei der Katholisch-Theologischen Fakultät der Frauenanteil sprunghaft angestiegen. Im Verwaltungsbereich konnten seit dem letzten Berichtszeitraum eine Sekretärin und ein Sekretär BAT-VII eingestellt werden. Fazit: Gegenüber dem Jahr 2004 hat die Fakultät den Anteil von Frauen im Bereich von Forschung und Lehre erhöht.

Das Max-Weber-Kolleg hat seinen Mitarbeiterbestand beim wissenschaftlichen Mittelbau von insgesamt 3 Mitarbeitern (davon 1 Frau) auf 2 Mitarbeiter reduziert, zugleich wurde diese Mitarbeiterstelle in eine Juniorprofessur umgewandelt, die mit einer Wissenschaftlerin besetzt ist.

Fazit: Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal insgesamt ist seit der letzten Berichterstattung angestiegen von 38,55 % im Jahr 2004 auf 54,11 % und liegt damit über dem bundesweiten Durchschnitt.

Auch hier lässt sich das Muster der vertikalen Segregation erkennen: Je höher die Position sowie die Besoldungs- und Gehaltsgruppe ist, desto geringer ist der Frauenanteil.

Festzustellen ist außerdem, dass der Frauenanteil bei den halben Qualifikationsstellen noch immer höher ist als bei den vollen Stellen, d. h. dass Frauen während der Qualifikationsphase in der Tendenz finanziell schlechter versorgt sind.

2.2.1 Gesamt (alle Fakultäten):

Stellen (Eingruppierung)	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
C 2 befristet	6	1	16,67 %
C 1 befristet, volle Stelle	19 ¹	7 ¹	36,84 %
IIa befristet, volle Stelle	38	18	47,37 %
IIa befristet, halbe Stelle	48	31	64,58 %
C 2 unbefristet	0	0	0,00 %
A unbefristet	4	2	50,00 %
Ib unbefristet	22,5	11	48,88 %
IIa unbefristet, volle Stelle	35	23	65,71 %
IIa unbefristet, halbe Stelle	4	2,5	62,50 %
Insgesamt	176,5	95,5	54,11 %

¹ Davon 1 Stelle zu 0,75 besetzt (0,25 frei)

2.2.2 Nach Fakultäten:

2.2.2.1 Erziehungswissenschaftliche Fakultät:

Stellen (Eingruppierung)	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
C 2 befristet	4	1	25,00 %
C 1 befristet, volle Stelle	0	0	0,00 %
IIa befristet, volle Stelle	9	4	44,44 %
IIa befristet, halbe Stelle	19	16	84,21 %
C 2 unbefristet	0	0	0,00 %
A unbefristet	3	2	66,67 %
Ib unbefristet	10,5	3	28,57 %
IIa unbefristet, volle Stelle	11	6	54,55 %
IIa unbefristet, halbe Stelle	3	2	66,67 %
Insgesamt	59,5	34	57,14 %

2.2.2.2 Philosophische Fakultät:

Stellen (Eingruppierung)	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
C 1 befristet, volle Stelle	10	4	40,00 %
IIa befristet, volle Stelle	13	6	46,00 %
IIa befristet, halbe Stelle	14	6	43,00 %
A unbefristet	1	0	0,00 %
I b unbefristet	11	7	64,00 %
IIa unbefristet, volle Stelle	3	3	100 %
IIa unbefristet, halbe Stelle	1	0,5	50,00 %
Insgesamt	53	26,5	50,00 %

2.2.2.3 Staatswissenschaftliche Fakultät:

Stellen (Eingruppierung)	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
C 2 befristet	2	0	0,00 %
C 1 befristet, volle Stelle	9 ¹	3 ¹	33,33 %
C 1 befristet, halbe Stelle	0	0	0,00 %
IIa befristet, volle Stelle	15	8	53,33 %
IIa befristet, halbe Stelle	4	3	75,00 %
C 2 unbefristet	0	0	0,00 %
A unbefristet	0	0	0,00 %
Ib unbefristet	0	0	0,00 %
IIa unbefristet, volle Stelle	1	1	100 %
IIa unbefristet, halbe Stelle	0	0	0,00 %
Insgesamt	31	15	48,39 %

¹ davon 1 Stelle zu 0,75 besetzt (0,25 frei)

2.2.2.4 Katholisch-Theologische Fakultät:

Stellen (Eingruppierung)	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
IIa unbefristet, volle Stelle	1	1	100 %
IIa befristet, halbe Stelle	11	6	54,54 %
Insgesamt	12	7	58,33 %

2.2.2.5 Max-Weber-Kolleg:

Stellen (Eingruppierung)	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
C 1 befristet	0	0	0,00 %
Ib unbefristet, volle Stelle	1	1	100 %
IIa befristet, volle Stelle	1	0	0,00 %
Insgesamt	2	1	50,00 %

2.2.2.6 Sprachenzentrum:

Stellen (Eingruppierung)	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
IIa unbefristet, volle Stelle	19	12	63,16 %
Insgesamt	19	12	63,16 %

3. Wissenschaftsstützendes Personal⁸

Die nachfolgend aufgeführten Daten und Erhebungen für den wissenschaftsstützenden Bereich für das Jahr 2006 beziehen sich auf das Statistikdatum 01. Dezember 2005. (Stellenbesetzung in Köpfen).

Es fällt auf, dass Teilzeitarbeit als auch Telearbeit hauptsächlich von Frauen wahrgenommen wird. Damit liegt die Universität Erfurt im bundesdeutschen Trend: 2004 waren 6,20 % der Männer in Teilzeit (insgesamt), jedoch 42,10 % Frauen in Teilzeit beschäftigt (insgesamt), (Quelle: Statistisches Bundesamt).

Zudem ist der Anteil der Frauen bei den Beurlaubungen an der Universität Erfurt (85,70 %), hauptsächlich Erziehungsurlaub, deutlich erhöht.

Damit zeigt sich, dass Familienarbeit sowie die Vereinbarung mit dem Beruf nach wie vor von Frauen geleistet wird und somit die Betreuungsaufgaben unter den Geschlechtern nicht gleichmäßig verteilt sind.

Die bundesweite Anzahl der Frauen in Führungspositionen an Hochschulen⁵ betrug im Jahr 2004 insgesamt 15,80 %. An der Universität Erfurt haben 5 Frauen eine Führungsposition inne, ihr prozentualer Anteil am gesamten Führungsgeschehen beträgt 27,77 %.

Positiv zu bewerten ist die hohe Anzahl der weiblichen Auszubildenden, die Anzahl der weiblichen Neueinstellungen als auch die ausgesprochenen Beförderungen von Frauen an der Universität Erfurt.

Dennoch zeigt die Analyse wiederholt, dass in der Tendenz mit steigender Dienstposition und Vergütung der Frauenanteil abnimmt.

3.1 Gesamt:

Personalsoll-Bestand für den wissenschaftsstützenden Bereich:

Gesamtzahl Beschäftigte wissenschaftsstützender Bereich:

Gesamtzahl Beschäftigte wissenschaftsstützender Bereich	davon Frauen	Frauenanteil in %
275	195	70,90 %

Auflistung nach Arbeitszeit:

Anteil: Vollzeit	davon Frauen	Frauenanteil in %
181	125	69,1 %

Anteil: Teilzeit	davon Frauen	Frauenanteil in %
94	86	91,48

Anteil: Telearbeit	davon Frauen	Frauenanteil in %
5	3	60,00 %

Auflistung der Beurlaubten:
(Stand: 01.12.05)

Zahl der Beurlaubten gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
14	12	85,7 %
<u>Davon:</u>		
Erziehungsurlaub	10	64,28 %
Familienpolitischer Urlaub		
Sonstige Gründe	2	35,71 %

Frauen in Führungspositionen gesamt:

Zahl Führungspositionen/ Führungsstellen	davon Frauen	Frauenanteil in %
18	5	27,77 %

Auszubildende:

Zahl der Auszubildenden	davon Frauen	Frauenanteil in %
9	6	66,67 %

Bewerbungen:

Bewerbungen im Zeitraum 02.12.2004 – 01.12.2005	davon Frauen	Frauenanteil in %
Keine Angaben		
Einstellungen	davon Frauen	Frauenanteil in %
13	10	76,92 %

Beförderungen/Höhergruppierungen:

Ausgesprochene Beförderungen im Zeitraum 02.12.2004 – 01.12.2005	davon Frauen	Frauenanteil in %
11	7	63,64 %

Freiwerdende Personalstellen für den Zeitraum 2006 – 2010:

Freiwerdende Personalstellen	KEINE ANGABEN
Voraussichtlich zu besetzende Personalstellen	
Mögliche Beförderungen/Höhergruppierungen	

Fortbildungsmaßnahmen Beamte/Angestellte im Zeitraum 01.07.2005 bis Mai 2006:

Keine Angaben	
----------------------	--

3.2 Aufschlüsselungen des wissenschaftsstützenden Personals nach Diensten und Vergütungsgruppen (nur hauptberuflich):

3.2.1 Technischer Dienst: (technische Angestellte, Angestellte in technischen Berufen (z. B. aus ZKI, Rechenzentrum), Fotograf/innen, Angestellte im fernmeldetechnischen Dienst u. ä.)

Anzahl:

(Eingangs-)Vergütungsgruppe (BAT)	Gesamt	davon Frauen
VIII	0	0
VII	0	0
VIb	0	0
Vc/Vb	0	0
Va	0	0

3.2.2 Technischer Dienst mit besonderen Aufgaben: (Meister/in)

Anzahl:

(Eingangs-)Vergütungsgruppe (BAT)	Gesamt	davon Frauen
VII	Erfassung im Verwaltungsbereich!	

3.2.3 Schreibdienst: (Angestellte im Schreibdienst, Fremdsprachensekretäre/innen) (aus Fakultäten)

Anzahl:

(Eingangs-)Vergütungsgruppe (BAT)	Gesamt	davon Frauen
VIII/VII	0	0
VII – VIb	49	46

3.2.4 Verwaltungs- und Bibliotheksdienst: (Laufbahnbeamte) (einfacher Dienst, mittlerer, gehobener, höherer Dienst) einschließlich ZKI:

einfacher Dienst:

Anzahl:

(Eingangs-)Vergütungsgruppe (BAT)	Gesamt	davon Frauen
A 3 – A 5	0	0

mittlerer Dienst:

Anzahl:

(Eingangs-)Vergütungsgruppe (BAT)	Gesamt	davon Frauen
A 5 – A 9	1	1
davon in A 9	0	0
in A 8	0	0
in A 7	1	1
in A 6	0	0
in A 5	0	0
Insgesamt	2	2 (100 %)

gehobener Dienst:

Anzahl:

(Eingangs-)Vergütungsgruppe (BAT)	Gesamt	davon Frauen
A 9 – A 13	22	19
davon in A 9	2	2
in A 10	5	4
in A 11	7	7
in A 12	7	6
in A 13	1	0
Insgesamt	44	38 (86,36 %)

höherer Dienst:

Anzahl:

(Eingangs-)Vergütungsgruppe (BAT)	gesamt	davon Frauen
A 13 – A 16 – B 2	18	9
davon in A 13	5	3
in A 14	9	5
in A 15	2	0
in A 16 – B2	2	1
Insgesamt	36	18 (50,00 %)

3.2.5 Verwaltungs- und Bibliotheksdienst: (Angestellte) (vergleichbar einfach, mittlerer, gehobener, höherer Dienst) einschließlich ZKI:

Anzahl:

(Eingangs-)Vergütungsgruppe (BAT)	gesamt	davon Frauen
X – VIII	1	1
VIII – Vb	82	68
IVb – IIa	73	43
davon in BAT Vb	25	20
in BAT IVb	23	21
in BAT IV a	14	6
in BAT III	6	2
in BAT IIa	0	0
II a – Ia	15	7
davon in BAT IIa/Ib	15	7
in BAT Ia	0	0
VIb	36	30
VII	20	18
VIII	1	0
Insgesamt	311	223 (71,70 %)

3.2.6 Auszubildende:

Anzahl:

Art der Ausbildung	gesamt	davon Frauen
ZKI	2	0
Bibliothek	6	5
Verwaltung	1	1

3.2.7 Lohnempfänger/innen (Hilfsarbeiter/innen, Fahrer/innen, Handwerker/innen, Mechaniker/innen), Arbeiter/innen:

Anzahl:

(Eingangs-)Lohngruppe (MTArb)	gesamt	davon Frauen
2	1	1
3 / 4	3	0
4	2	1
ab 4	14	0

4. Kinderbetreuung

Die Kindertagesstätte des Studentenwerks Erfurt-Ilmenau (freie Trägerschaft) befindet sich auf dem Campus. Prioritär werden Kinder von 1. Studierenden und 2. Angestellten des Studentenwerks und der Hochschulen aufgenommen. Die Anmeldung muss allerdings sehr weit im Voraus erfolgen, so dass eine kurzfristige Unterbringung, z.B. von Kinder neuer Universitätsangehöriger, nicht möglich ist.

Für	Plätze	davon zur Zeit vergeben an Kinder von Studierenden	davon zur Zeit vergeben an Kinder von Mitarbeiter/innen
Säuglinge (unter 1 Jahr)	0	-	-
ab 1 Jahr (nur für Studierende!)	3	3	-
ab 2 Jahre	46	13	4

Fußnoten:

- 1** Frauenanteil an Studierenden im Bundesdurchschnitt:
2002: 47,4 %; 2003: 47,4 %; 2004: 47,7 % (Quelle: Statistisches Bundesamt).
- 2** Frauenanteil an akademischen Absolventen im Bundesdurchschnitt:
2002: 47,0 %; 2003: 48,4 %; 2004: 49,2 % (Quelle: Statistisches Bundesamt).
- 3** Frauenanteil an Promotionen im Bundesdurchschnitt:
2002: 36,4 %; 2003: 37,9 %; 2004: 39,0 % (Quelle: Statistisches Bundesamt).
- 4** Frauenanteil an Professuren insgesamt im Bundesdurchschnitt:
2002: 11,9 %; 2003: 12,8 %; 2004: 13,6 % (Quelle: Statistisches Bundesamt).
- 5** Quelle: Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Heft 129, neunte Fortschreibung des Datenmaterials, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung.
- 6** Frauenanteil an C4-(W3) Professuren im Bundesdurchschnitt:
2002: 8,0 %; 2003: 8,6 %; 2004: 9,2 % (Quelle: Statistisches Bundesamt).
- 7** Frauenanteil an wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern im Bundesdurchschnitt:
2002: 32,7 %; 2003: 33,5 %; 2004: 34,0 % (Quelle: Statistisches Bundesamt).
- 8** Frauenanteil an Hochschulpersonal insgesamt im Bundesdurchschnitt:
2002: 51,2 %; 2003: 51,3 %; 2004: 51,2 % (Quelle: Statistisches Bundesamt).

© Die inhaltliche Zusammenstellung und Aufmachung der Publikationen sowie deren elektronische Verarbeitung sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung. Das gilt insbesondere für die Vervielfältigung, die Bearbeitung und Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme.